

**Paritair comité 220 voor de bedienden van de voedingsnijverheid
Commission paritaire 220 pour les employés de l'industrie alimentaire**

<p>Collectieve arbeidsovereenkomst van 30 juni 2017 tot invoering van een bedrijfscao inzake uitzendarbeid en tot verbetering van de werkbaarheid</p>	<p>Convention collective de travail du 30 juin 2017 relative à l'introduction d'une convention d'entreprise en matière de travail intérimaire et en vue de l'amélioration de la faisabilité du travail</p>
<p>Hoofdstuk I – Toepassingsgebied en definities</p>	<p>Chapitre I - Champ d'application et définitions</p>
<p>Art. 1. § 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de bedienden van de voedingsnijverheid.</p>	<p>Art. 1^{er}. § 1^{er}. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux employés de l'industrie alimentaire.</p>
<p>§ 2. Met "bedienden" worden de mannelijke en vrouwelijke bedienden bedoeld.</p>	<p>§ 2. Par "employés", sont visés les employés masculins et féminins.</p>
<p>Hoofdstuk II – Overleg uitzendarbeid en werkbaarheid in de ondernemingen</p>	<p>Chapitre II – Concertation travail intérimaire et faisabilité du travail au sein des entreprises</p>
<p>Art. 2. De ondernemingen met een syndicale afvaardiging dienen tegen uiterlijk 31 december 2017 een afzonderlijke collectieve arbeidsovereenkomst te sluiten inzake uitzendarbeid en tot verbetering van de werkbaarheid.</p>	<p>Art. 2. Les entreprises qui ont une délégation syndicale doivent conclure une convention collective de travail distincte en matière de travail intérimaire et en vue de l'amélioration de la faisabilité du travail, et ce pour le 31 décembre 2017 au plus tard.</p>
<p>Art. 3. De in artikel 2 vermelde ondernemings-cao dient te vermelden dat zij wordt afgesloten in uitvoering van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst.</p>	<p>Art. 3. La CCT d'entreprise visée à l'article 2 doit mentionner qu'elle est conclue en exécution de la présente convention collective de travail.</p>
<p>Art. 4. § 1. De in artikel 2 vermelde ondernemings-cao moet maatregelen bevatten met betrekking tot uitzendarbeid. Deze maatregelen hebben als doelstelling binnen de wettelijke en aanvaardbare grenzen houden van uitzendarbeid en het inzetten op duurzame tewerkstelling</p>	<p>Art. 4. § 1. La CCT d'entreprise mentionnée à l'article 2 doit contenir des mesures relatives au travail intérimaire. L'objectif de ces mesures est de limiter le travail intérimaire au cadre légal et acceptable et de miser sur l'emploi durable en étudiant les possibilités permettant de transformer</p>

<p>door de mogelijkheden te bekijken om uitzendjobs om te zetten in vaste tewerkstelling.</p>	<p>des emplois intérimaires en emplois fixes.</p>
<p>§ 2. Deze maatregelen kunnen onder meer omvatten:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Overzicht in de bevoegde overlegorganen van de redenen en de duur van tewerkstelling van uitzendkrachten per functie, onverminderd andere wettelijke of conventionele bepalingen op dit vlak • Bepalen van een maximumduur voor periodes van tewerkstelling als uitzendkracht • Bepalen van een maximumpercentage van uitzendkrachten ten opzichte van de totale tewerkstelling • Aanbieden van contracten van onbepaalde duur aan uitzendkrachten • Opleidingsmogelijkheden voor uitzendkrachten 	<p>§ 2. Ces mesures peuvent impliquer :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Un aperçu au sein des organes de concertation compétents des motifs et de la durée d'emploi des intérimaires par fonction, sous réserve des autres dispositions légales ou conventionnelles en la matière • La fixation d'une durée maximale des périodes d'emploi en tant qu'intérimaire • La fixation d'un pourcentage maximum d'intérimaires par rapport à l'emploi global • L'octroi de contrats à durée indéterminée aux travailleurs intérimaires • Des possibilités de formation pour les travailleurs intérimaires
<p>Art. 5. § 1. De in artikel 2 vermelde ondernemings-cao bevat daarnaast maatregelen tot verbetering van de werkbaarheid.</p> <p>§ 2. De partijen zullen hierbij rekening houden met de specifieke problematieken en mogelijkheden van de bedienden en de onderneming. Zij kunnen zich hierbij laten leiden door onderstaande niet-limitatieve lijst van mogelijke maatregelen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Aanpassen van de werkdruk door <ul style="list-style-type: none"> • Bijkomende aanwervingen • Aanpassingen in de productiesnelheid - Rotatie in werkposten - Afspraken rond verlofopnames en afwezigheden rekening houdend met de arbeidsorganisatie - Afspraken rond telewerk - Systemen van zelfroostering 	<p>Art. 5. § 1. Par ailleurs, la CCT d'entreprise mentionnée à l'article 2 contient des mesures visant à améliorer la faisabilité du travail.</p> <p>§ 2. Les parties tiendront compte des problématiques spécifiques et des possibilités des employés et de l'entreprise. Pour ce faire, elles peuvent se baser sur la liste suivante non-limitative de mesures possibles :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Adaptation de la charge du travail par <ul style="list-style-type: none"> • Des embauches supplémentaires • Des adaptations de la vitesse de production - Rotation au niveau des postes de travail - Accords au sujet de la prise de congé et des absences, en tenant compte de l'organisation du travail

<ul style="list-style-type: none"> - Aanpassen van werkroosters die toelaten bijkomende recuperatiedagen op te bouwen, glijdende werktijden - Stressenquête met verplichte opvolging door CPBW - Ergonomiescan met verplichte opvolging door het CPBW - Effecten van fysiek bezwarende arbeidsomstandigheden verminderen (koude, warmte, lawaai, tillen van lasten, repetitief werk ...) - Behouden/creëren van functies die fysisch/psychisch minder zwaar zijn voor werknemers die hun job niet meer aankunnen, in de mate van het mogelijke - Humaniseren van ploegenarbeid en afwijkende arbeidstijdregelingen - Vorming op vraag van de werknemer die niet noodzakelijk rechtstreeks verband houdt met de functie van de werknemer - Stimuleren loopbaanbegeleiding - Formules van peter- en meterschap - Formules voor kennis en competentieoverdracht - Opleiding en begeleiding directe leidinggevende - Afspraken rond familiaal verlof en klein verlet - Onthaalbeleid - Vormen van vermindering arbeidsduur al dan niet in kader van tijdskrediet - Welzijns- en gezondheidsbeleid 	<ul style="list-style-type: none"> - Accords sur le télétravail - Systèmes d'auto-gestion - Adaptation des horaires permettant d'accumuler des jours de récupération supplémentaires - Enquête relative au stress avec suivi obligatoire par le CPPT - Scan ergonomique avec suivi obligatoire par le CPPT - Réduction des effets de conditions de travail pénibles physiques (froid, chaleur, bruit, soulever des poids, travail répétitif ...) - Maintien/création de fonctions physiquement/psychiquement moins lourdes, dans la mesure du possible, pour les travailleurs qui ne sont plus capables d'assurer leur travail - Humanisation du travail en équipes et régimes de temps de travail dérogatoires - Formation à la demande du travailleur, qui n'est pas nécessairement directement liée à la fonction du travailleur - Stimulation de l'accompagnement de carrière - Formules de parrainage - Formules de transfert de connaissances et de compétences - Formation et accompagnement des responsables directs - Accords relatifs au congé familial et au petit chômage - Politique d'accueil - Formes de réduction du temps de travail, éventuellement dans le cadre du crédit-temps - Politique de bien-être et de santé
<p>Hoofdstuk III - Geldigheidsduur</p>	<p>Chapitre III - Durée de validité</p>
<p>Art. 6. § 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking</p>	<p>Art. 6. § 1er. La présente convention collective de travail entre en vigueur le</p>

op 30 juni 2017 en wordt gesloten voor onbepaalde duur.	30 juin 2017 et est conclue pour une durée indéterminée.
§2. Zij kan door één der partijen worden opgezegd mits een opzegging van drie maanden, bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de voorzitter van het Paritair Comité voor de bedienden van de voedingsnijverheid en aan de erin vertegenwoordigde organisaties.	§2. Elle peut être dénoncée par une des parties moyennant un préavis de trois mois adressé par lettre recommandée à la poste au président de la Commission paritaire pour les employés de l'industrie alimentaire et aux organisations y représentées.